

Kahl, Ramona

## **Zwischen Zeitknappheit und Profilierungserwartungen. Wissenschaftliche Weiterbildung an Hochschulen**

*Magazin erwachsenenbildung.at (2020) 41, 11 S.*



Quellenangabe/ Reference:

Kahl, Ramona: Zwischen Zeitknappheit und Profilierungserwartungen. Wissenschaftliche Weiterbildung an Hochschulen - In: Magazin erwachsenenbildung.at (2020) 41, 11 S. - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-213262 - DOI: 10.25656/01:21326

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-213262>

<https://doi.org/10.25656/01:21326>

in Kooperation mit / in cooperation with:

# Meb



**Magazin  
erwachsenenbildung.at**

<http://www.erwachsenenbildung.at>

### **Nutzungsbedingungen**

Dieses Dokument steht unter folgender Creative Commons-Lizenz: <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de> - Sie dürfen das Werk bzw. den Inhalt vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen sowie Abwandlungen und Bearbeitungen des Werkes bzw. Inhaltes anfertigen, solange Sie den Namen des Autors/Rechteinhabers in der von ihm festgelegten Weise nennen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### **Terms of use**

This document is published under following Creative Commons-License: <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en> - You may copy, distribute and render this document accessible, make adaptations of this work or its contents accessible to the public as long as you attribute the work in the manner specified by the author or licensor.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



### **Kontakt / Contact:**

**peDOCS**  
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation  
Informationszentrum (IZ) Bildung  
E-Mail: [pedocs@dipf.de](mailto:pedocs@dipf.de)  
Internet: [www.pedocs.de](http://www.pedocs.de)

Mitglied der

  
Leibniz-Gemeinschaft

# Magazin

erwachsenenbildung.at



Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

<https://erwachsenenbildung.at/magazin>

Ausgabe 41, 2020

## Erwachsenenbildung und Zeit

Praxis

### Zwischen Zeitknappheit und Profilierungserwartungen

Wissenschaftliche Weiterbildung  
an Hochschulen

Ramona Kahl



# Zwischen Zeitknappheit und Profilierungserwartungen

## Wissenschaftliche Weiterbildung an Hochschulen

**Ramona Kahl**

**Zitation** Kahl, Ramona (2020): Zwischen Zeitknappheit und Profilierungserwartungen. Wissenschaftliche Weiterbildung an Hochschulen.  
In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 41, 2020. Wien.  
Online im Internet: <https://erwachsenenbildung.at/magazin/20-41/meb20-41.pdf>.  
Druck-Version: Books on Demand GmbH: Norderstedt.  
Erschienen unter der Creative Commons Lizenz CC BY 4.0  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>



Schlagworte: Weiterbildungsangebote, Hochschule, Vereinbarkeit, Organisation, Zeit, Lernen, Nutzenerwartung, Profilierung

### Kurzzusammenfassung

Der vorliegende Beitrag beschäftigt sich mit der Zeit, die Berufstätige (als Nachfragende), aber auch die Hochschulen selbst (als Anbieterinnen) für die wissenschaftliche Weiterbildung an Hochschulen aufbringen (müssen). Betrachtet werden hierfür die „Organisationszeit“, d.h. die organisationale Zeitverausgabung der Hochschule für die Implementierung von Weiterbildungsangeboten, die „Entwicklungszeit“ der Angebote als Zeitinvestition des wissenschaftlichen Personals und die „Lernzeit“, die die Berufstätigen oft vor die Herausforderung stellt, ihre Teilnahme an einem hochschulischen Weiterbildungsangebot mit ihrem beruflichen und privaten Lebensbereich vereinbaren zu müssen. Wie kommt es auf Organisations-, Entwicklungs- und Teilnahmeebene zu einer zeitlichen Präferenz für wissenschaftliche Weiterbildung angesichts der vielen Zeitkonkurrenzen, denen das wissenschaftliche Personal als auch die berufstätigen Teilnehmenden an hochschulischen Weiterbildungsangeboten ausgesetzt sind? Flexibilität scheint für beide Seiten in diesem Prozess ein wichtiges Gelingensmoment zu sein. (Red.)

# Zwischen Zeitknappheit und Profilierungserwartungen

## Wissenschaftliche Weiterbildung an Hochschulen

**Ramona Kahl**

Zeit gilt als Ressource und wird häufig erst wahrgenommen, wenn sie fehlt. Bei diesem „Zeitmangel“ handelt es sich sowohl um ein Gegenwartsphänomen der modernen „Beschleunigungsgesellschaft“ (siehe Rosa 2000) als auch um ein „pädagogisches Grundproblem“ (Lüders 1995, S. 161). Im Erwachsenenalter bildet Zeitmangel eine „(individuelle) Weiterbildungsbarriere“ (Schmidt-Lauff 2008, S. 237), da bislang gesellschaftlich keine eigenen Zeitfenster für Erwachsenenbildung zur Verfügung stehen.

Dies gilt auch für die wissenschaftliche Weiterbildung von Berufstätigen durch wissenschaftliches Personal an Hochschulen. Weder für die Teilnahme noch für die Entwicklung dieser Angebote werden (bislang) eigene Zeitkontingente bereitgestellt. Insofern bedarf es seitens der Nachfragenden (Berufstätige) als auch der Anbietenden (Hochschulen, wissenschaftliches Personal) einer gesonderten Zeitinvestition.

Wissenschaftliche Weiterbildung für Berufstätige ist in Österreich „als dritte Säule der Lehre“ (Gornik et al. 2017, S. 142), in Deutschland „als Kernaufgabe neben Forschung und Lehre“ (KMK 2001, S. 3) ausgewiesen. Für Deutschland definiert als „Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer ersten Bildungsphase und in der Regel nach Aufnahme einer Erwerbs- oder Familientätigkeit, wobei das wahrgenommene Weiterbildungsangebot dem fachlichen und didaktischen Niveau der Hochschule entspricht“ (ebd., S. 2), gibt es in Österreich „keine von allen Beteiligten geteilte Definition von wissenschaftlicher bzw. universitärer Weiterbildung“ (Gornik 2018, S. 74). Laut der

internationalen Vergleichsstudie von Anke Hanft und Michaela Knust (2007) sind Struktur und Organisation der Weiterbildung an Hochschulen in Deutschland und Österreich charakterisiert durch: eine Wissenschafts- und AnbieterInnenorientierung, eine Trennung von grundständigem und weiterbildendem Studium, primär kurzfristige Angebote, kaum privatwirtschaftliche Kooperationen und ein ausbaubedürftiges Konzept lebenslangen Lernens (vgl. Hanft/Knust 2007, S. Iff.).

### Keine Zeit für wissenschaftliche Weiterbildung?

Obschon in den letzten zehn Jahren ein Ausbau wissenschaftlicher Weiterbildungsangebote in Österreich und Deutschland zu verzeichnen ist, hat sie nach wie vor eine „Randrolle“ (ebd., S. 387) inne. Dies hängt neben gegenstands-, personen- und organisationsbezogenen Dimensionen (siehe Franz/Feld 2014) auch mit zeitbezogenen Aspekten zusammen. Das Argument des Zeitmangels kann dabei als nicht weiter zu begründende „Schutzbehauptung“

(Grotluschen 2010, S. 85) von Teilnehmenden wie Anbietenden angesehen werden, hinter der eine „strukturelle Interdependenz von Zeitordnung, Sachordnung und Sozialordnung“ (Luhmann 2018, S. 357) steht. Auf individueller Ebene gehören dazu „bestimmte Motivkonstellationen bzw. Prioritätensetzungen“ (Barz/Tippelt 2004, S. 97) wie z.B. berufliche und familiäre Verpflichtungen.

These ist, dass von der Angebotsentwicklung über die organisationale Implementierung bis zur Teilnahme Zeitknappheit ein Nadelöhr wissenschaftlicher Weiterbildung ist, hinter dem unterschiedliche Zeitpräferenzen auf Nachfrage- wie Angebotsseite stehen.<sup>1</sup> Wie kommt es auf Organisations-, Entwicklungs- und Teilnahmeebene nun aber zu einer zeitlichen Präferenz für wissenschaftliche Weiterbildung angesichts vielfältiger Zeitkonkurrenzen?

## Ausgangslage

Um dieser Frage nachzugehen, werden für den vorliegenden Beitrag empirische Befunde zweier Studien zur wissenschaftlichen Weiterbildung re-analysiert<sup>2</sup>, die im Rahmen des Verbundprojekts „WM<sup>3</sup> Weiterbildung Mittelhessen“ (2011-2017) durchgeführt wurden.<sup>3</sup>

### Verbundprojekt „WM<sup>3</sup> Weiterbildung Mittelhessen“

Die Justus-Liebig-Universität Gießen, die Philipps-Universität Marburg und die Technische Hochschule Mittelhessen haben sich im Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ des deutschen Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) zum Verbundprojekt „WM<sup>3</sup> Weiterbildung Mittelhessen“ (2011-2017) zusammengeschlossen, um wissenschaftliche Weiterbildungsangebote an ihren Hochschulen zu fördern und zu erforschen.

Weitere Informationen: [www.wmhoch3.de](http://www.wmhoch3.de).

Die 2011 bis 2015 durchgeführte Akzeptanzanalyse untersuchte mittels 51 Leitfadeninterviews und neun Gruppendiskussionen mit der zentralen Hochschulverwaltung und dem wissenschaftlichen Personal förderliche und hinderliche Beteiligungsbedingungen von WissenschaftlerInnen an der Entwicklung und Durchführung wissenschaftlicher Weiterbildungsangebote an den WM<sup>3</sup>-Verbundhochschulen und wertete diese inhaltsanalytisch aus (vgl. dazu näher Kahl/Lengler/Präbler 2015, S. 295ff.).

Die 2015 bis 2017 durchgeführte Individuumsbezogene Zeitbudgetstudie umfasste zwei Teilstudien zur Zeitinvestition von Teilnehmenden in wissenschaftliche Weiterbildung: Die Zeitvereinbarkeitsstudie untersuchte mittels der inhaltsanalytischen Auswertung von 26 Leitfadeninterviews förderliche und hinderliche Aspekte der Weiterbildungsteilnahme; die Lernzeitbudgetstudie erhob mit der deskriptiv-statistischen Analyse von 17 Zeitprotokollen, die täglich über 30 Tage geführt wurden (vgl. Denninger/Kahl/Präbler 2020, S. 18ff.), die Zeitverausgabung für wissenschaftliche Weiterbildung mit Schwerpunkt auf dem Selbststudium (vgl. dazu näher ebd., S. 9ff.).

In der nun vorliegenden Neubetrachtung der Daten und Befunde werden drei Zeitperspektiven untersucht: die Organisationszeit mit Blick auf die zeitliche Implementierung wissenschaftlicher Weiterbildung an Hochschulen; die Entwicklungszeit wissenschaftlicher Weiterbildungsangebote hinsichtlich der temporalen Herausforderungen für das wissenschaftliche Hochschulpersonal und die individuelle Lernzeit der Teilnehmenden hinsichtlich der Vereinbarkeit mit dem Arbeits- und Privatleben.

### Organisationszeit: abwartende Haltung dominiert

*„Und wie weit wir dieses Feld sozusagen so ausbauen, dass es jetzt wirklich eine, sagen wir mal eine größere Bedeutung für die Universität*

1 Weitere Dimensionen wie „Lehrzeit“ oder „Angebotszeit“ können hier leider nicht mit behandelt werden (vgl. hierzu Wagner et al. 2020; Seitter 2017).

2 Im Abschnitt Organisationszeit werden weitere Befunde zur organisationalen Implementierung wissenschaftlicher Weiterbildung herangezogen.

3 Förderung in der ersten Phase (2011-2015) aus Mitteln des BMBF und aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) der EU (Förderkennzeichen 16OH11008, 16OH11009, 16OH11010), in der zweiten Phase (2015-2017) aus Mitteln des BMBF (Förderkennzeichen 16OH12008, 16OH12009, 16OH12010).

*bekommt, das ist unklar aus meiner Sicht. Das wird man abwarten müssen“ (A30, Abs. 9).<sup>4</sup>*

*„Es gibt aus pragmatischer Sicht auch einen vernünftigen Grund, Dinge dann zu diskutieren und zu durchdringen, wenn sie wirklich virulent werden“ (A26, Abs. 20).*

Wissenschaftliche Weiterbildung an Hochschulen steht „in Zeitkonkurrenz zu Forschung und Lehre“ (Seitter 2017, S. 12), den als traditionell definierten Handlungsfeldern. Bei Hochschulen, die Weiterbildung noch nicht dezidiert ausgebaut haben, können diese „Basisaufgaben absoluten Vorrang“ (A01, Abs. 47) innehaben. Denn „wie so vieles an der Universität ist es nicht einmal in erster Linie ein Geldproblem, sondern ein Zeitproblem (...). Das ist die allerknappste Ressource“ (A01, Abs. 39). Es bedürfte ausreichender Zeitressourcen bei der Etablierung von spezifizierten Verwaltungsprozessen, Studienstrukturen, Anrechnungsverfahren wie auch bei der Einführung von Angeboten nach hochschulrechtlichen Vorgaben und Bedingungen (vgl. ebd.). Dies ist angesichts hoher Auslastungszahlen im Regelbetrieb und verhältnismäßig geringer Teilnahmezahlen und Angebote im Weiterbildungsbereich für viele Hochschulen nachrangig. Dass dennoch organisationale Zeitressourcen in Weiterbildung investiert werden, kann mit einer zugeschriebenen, zukünftigen „*Profilierungs- und Positionierungschance*“ (Feld/Franz 2016, S. 525) zusammenhängen.

Die strategische Implementierung der wissenschaftlichen Weiterbildung wird gerne in die Zukunft verlagert (vgl. Franz 2017, S. 161). Wie die Akzeptanzstudie ergab, nehmen manche Hochschulleitungen eine „*abwartende(n) Haltung*“ (Kahl/Lengler/Präbler 2015, S. 362) ein. Bildungsförderprogramme und Angebotsinitiativen des wissenschaftlichen Personals werden eher genutzt, um die „*Erprobung des Weiterbildungssegments*“ (ebd.) voranzubringen. Dazu werden Prozesse, Strukturen und Instrumente des Bildungsprozessmanagements – im Sinne einer „*operative(n) Implementierung im Steuerungs- und Gestaltungshandeln*“ (Franz/Feld 2016, S. 518) – (weiter-)entwickelt (siehe Seitter/Friese/Robinson 2018).

Insgesamt weisen Hochschulen eine gewisse „*Schwerfälligkeit*“ aufgrund von „*zeitlichen Synchronisations- und Passungsprobleme[n] bei der universitären Implementierung wissenschaftlicher Weiterbildung*“ (Franz 2017, S. 162) auf. Die Langsamkeit lässt sich Melanie Franz (2017, S. 162) zufolge mit der „*systemspezifischen Eigenzeit*“ der Organisation erfassen, womit „*Verarbeitungskapazität*“, „*Operationstempo*“ und „*Bearbeitungsrelevanz interner und externer Umwelterwartungen*“ gemeint sind.

Wie die Akzeptanzanalyse und die Befunde von Franz (2017) zeigen, ist die Organisationszeit oftmals asynchron zu Zeittaktungen und Anforderungen der Umwelt (bildungspolitischen Anforderungen, gesellschaftlichen Weiterbildungsbedarfen etc.). Um die temporalen Passungsschwierigkeiten zwischen der Organisation Hochschule und der gesellschaftlich-politischen Umwelt zu bearbeiten, werden strategische Entscheidungs- und Implementierungsprozesse in die Zukunft verschoben. Damit gibt die Hochschule dem Weiterbildungssegment Zeit, sich innerorganisational zu bewähren und als Organisation Raum, Prozesse und Strukturen auszubauen und langfristig eine Strategie für die wissenschaftliche Weiterbildung zu entfalten.

### **Entwicklungszeit: Mehrbelastung, aber auch Zukunftsfeld**

*„Da ist natürlich schon eine ganze Menge zusätzlicher Zeit notwendig und wenn Sie das neben einem ganz normalen Vorlesungsprogramm [...] und ohne irgendwelche Deputatsermäßigungen [...] betreiben, dann sind Sie schon ordentlich eingespannt“ (A14, Abs. 82).*

*„Man kann da ganz gut Reputationskapital aufbauen und für mich ist das eigentlich so eine Sogwirkung. Also wenn ich das mache und da irgendwie einen Namen habe, dann kann ich vielleicht auch schon für die grundständigen Studiengänge was reißen“ (A18, Abs. 70).*

Will sich Hochschulpersonal in der wissenschaftlichen Weiterbildung engagieren, ist es oft mit

<sup>4</sup> Die hier und folgend mit A+Nummer ausgewiesenen und zitierten Interviewpassagen sind Teil des Datensatzes der Akzeptanzstudie (A) (siehe Kahl/Lengler/Präbler 2015).



vielfältigen Zeitkonkurrenzen konfrontiert: Lehrverpflichtung, Forschungs- und Publikationsaktivitäten, akademische Selbstverwaltung, Nachwuchsförderung u.a.m. Insbesondere die Lehr- bzw. Unterrichtsverpflichtung (Lehrdeputat) ist ein einschränkender Zeitfaktor, da sie meist nur für die grundständige Lehre und nicht für die wissenschaftliche Weiterbildung kapazitätswirksam ist. Zudem bedeutet ein Engagement in der wissenschaftlichen Weiterbildung eine langfristige zeitliche Verpflichtung und Festlegung.

Die Befragung der Hochschulangehörigen (Akzeptanzanalyse) ergab, dass das wissenschaftliche Personal seine *„Bereitschaft für die Entwicklung und nachhaltige Verankerung wissenschaftlicher Weiterbildungsangebote und die damit verbundene Inanspruchnahme möglicher persönlicher Ressourcen [...] durchgehend [...] aus der Zeitperspektive betrachtet und beurteilt. Langfristigkeit und Zusätzlichkeit bilden zentrale Parameter, die die Bereitschaft für und das Engagement in wissenschaftlicher Weiterbildung an der Hochschule maßgeblich bedingen“* (Kahl/Lengler/Präbler 2015, S. 332; Hervorh. i. Orig.).

### **Zeitkonkurrenz vs. Zeitsynergie**

Zwei Argumentationslinien lassen sich identifizieren: wissenschaftliche Weiterbildung als *„unerfüllbare Mehrbelastung oder neuartiges Feld zur Umsetzung von Interessen“* (Kahl/Schmitt 2014, S. 157). Sie verweisen auf zwei temporale Sichtweisen: eine Konkurrenz- und eine Synergieperspektive. In der Konkurrenzperspektive wird wissenschaftliche Weiterbildung als nachrangige „Ablenkung von unseren eigentlichen Hauptaufgaben“ (A01, Abs. 15), z.B. „Studenten auszubilden, junge Leute auszubilden“ (A13, Abs. 52), eingeordnet.

Aus der Synergieperspektive geraten „(identische) Denkmuster“ (A09, Abs. 47) und Überschneidungen mit anderen Aufgaben als vorteilhafte Wechselwirkungen in den Blick. Dabei kann es sich um thematische Schnittmengen, administrativ-strukturelle Ähnlichkeiten oder Kooperationsbezüge zwischen grundständiger Lehre, Forschung und wissenschaftlicher Weiterbildung handeln. Angesichts vielfältiger Zeitkonkurrenzen hängt das Engagement des wissenschaftlichen Personals in der Weiterbildung

hier mit der Möglichkeit temporaler Synergieeffekte zusammen.

Wissenschaftliche Weiterbildungsaktivität erhält zeitliche Priorität, wenn sie einen *„subjektiv lohnenden Mehrwert“* (Kahl/Schmitt 2014, S. 158) für andere Aufgabenfelder und Ziele erwarten lässt. Hier besteht eine Parallele zur organisationalen Perspektive: Weiterbildung wird von wissenschaftlichem Personal als eine individuelle Profilierungs- und Positionierungsmöglichkeit zumindest für die Zukunft eingeschätzt, was trotz vielfältiger anderer Verpflichtungen zu einer Zeitverausgabung in der Gegenwart führt.

### **Kooperation**

Die Akzeptanzanalyse macht weiter deutlich, dass neben dem Motiv des *„persönlichen Nutzen“* (Kahl/Schmitt 2014, S. 157) – der mit dem individuellen Berufsprofil der Person zusammenhängt – im *„komplexen Bedingungsgefüge des Engagements“* (ebd.) auch das *„soziale Netzwerk“* (ebd.) wichtig ist. Um Angebotsplanung, -entwicklung und -management umzusetzen, braucht es geeignete „Mitstreiter“ (A14, Abs. 198) sowohl im Kollegium, im Fachbereich und wissenschaftlichen Umfeld als auch aus der Praxis seitens individueller und institutioneller AbnehmerInnen (siehe Seitter/Schemmann/Vossebein 2015).

Die *„Relevanz interner und externer Arbeits- und Kooperationsbeziehungen“* (Kahl/Schmitt 2014, S. 158) in den Befunden verweist auf die Notwendigkeit administrativ-struktureller und fachlich-personeller Unterstützung (Strukturen, Prozessabläufe, Zuständigkeiten), um die Zusätzlichkeit und Langfristigkeit der wissenschaftlichen Weiterbildungsaktivität mit einem überschaubaren Zeitaufwand zu bewältigen.

### **Lernzeit: Zeitressourcen aus anderen Lebensbereichen freisetzen**

*„Also, die Teilnahme an den Seminaren kollidiert ja eigentlich nicht mit meinen Arbeitszeiten, weil unser Arbeitgeber da ja ganz toll ist und uns zum einen Stunden erlässt, damit wir das machen können [...]. Das heißt, die Univeranstaltungen*

*an sich sind ganz gut zu koordinieren von der Arbeit her“ (Z03, Abs. 5)<sup>5</sup>.*

*„Also, unterstützt in dem Sinne natürlich die alltäglichen Hausarbeiten, dass das abgenommen wird, wenn man dann sagt: okay, ich habe jetzt nur noch eine Woche und muss mich jeden Abend da dransetzen und kochen, weiß ich nicht, also die alltäglichen Dinge wurden schon abgenommen“ (Z10, Abs. 13).*

Die Individuumsbezogene Zeitbudgetstudie basierte unter anderem auf der temporalen Prämisse, dass *„verschiedene Lebensbereiche (beruflich, sozial, familiär) [existieren], die zeitlich miteinander kollidieren können und vermehrt ausbalanciert werden müssen, wenn die wissenschaftliche Weiterbildung (zeitweilig) als weiterer Lebensbereich hinzutritt“* (Kahl 2020 i.E.). Erwerbstätigkeit und Privatleben bilden die zentralen Zeitkonkurrenten der Weiterbildungslernzeit. Teilnehmende sind gefordert, ihre Präsenz- und Selbstlernphasen in den beruflichen und privaten Alltag zu integrieren und dafür Zeitressourcen aus anderen Lebensbereichen freizusetzen.

## Motivation

Anlässe zur Weiterbildung umfassen, wie die Zeitbudgetstudie zeigen konnte, die persönliche Entwicklung, die berufliche Weiterqualifizierung *„für ein größeres Einsatzgebiet“* (Z05, Abs. 43) oder die Förderung von Karrierechancen. Auch hier kommt es demnach zu einer Zeitinvestition in der Gegenwart für die (berufliche) Zukunft. Die Motivlage wirkt sich auf die Lernzeitverausgabung aus: Eine persönlich-wissensbezogene Orientierung wie auch *„ein hoher Qualitäts- und Leistungsanspruch an die wissenschaftliche Weiterbildungsaktivität [gehen] mit einer höheren Lernzeitinvestition und folglich vermehrten Zeitkonflikten mit anderen Lebensbereichen einher“* (Kahl 2020 i.E.), während eine abschluss-karrierebezogene Orientierung bzw. eine pragmatische Einstellung zur Weiterbildung geringere Lernzeiten und Zeitkonflikte bedingt. Die Zeitbudgetstudie kommt zu dem Ergebnis, dass die Lernqualität in der Weiterbildung auch von

Selbstanspruch und Zeitpräferenzen abhängt (vgl. Denninger/Döring/Kahl 2019, S. 120ff.; Kahl 2020 i.E.).

## Soziale Unterstützung

Weiterbildungslernzeiten zu schaffen, erfordert zum einen persönliche Fähigkeiten (Lernstrategien, Disziplin etc.) und Prioritätensetzungen, zum anderen berufliche wie private Vereinbarungen. Im beruflichen Bereich unterstützen flexible Arbeitszeitmodelle, Freistellungs- und Vertretungsmaßnahmen die Teilnahme. Im privaten Bereich sind temporale Umverteilungen von alltäglichen Verpflichtungen, Betreuungsaufgaben oder „Quality-Time“ (Z01, Abs. 19) zugunsten der Lernzeit notwendig.

Die Studienergebnisse zeigen zudem, dass die soziale Akzeptanz der Weiterbildungsaktivität Art, Umfang und temporale Freiräume des Lernens beeinflusst. Kommunikative Aushandlungen sind gleichermaßen Voraussetzung wie Aufrechterhaltungsmoment der Weiterbildungsteilnahme, da sich während der Teilnahme verschiedene, zeitintensive Phasen in den Lebensbereichen ergeben können (Konjunkturphasen, Krankheitsvertretungen, Prüfungsphasen etc.).

## Verpflichtungen, Selbststudium

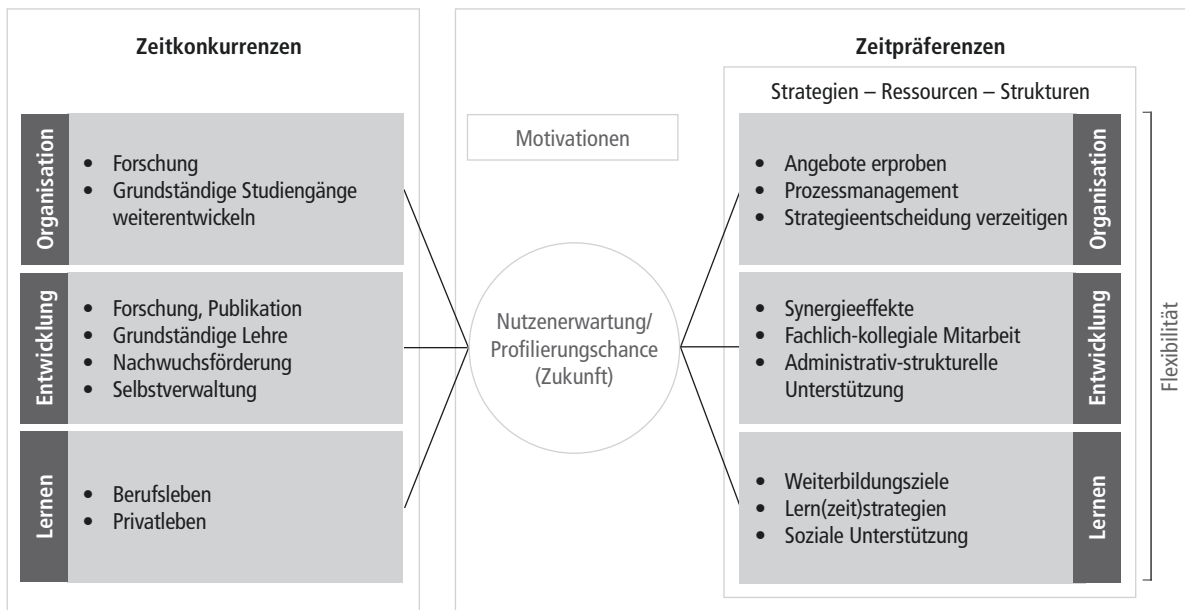
Unvorhersehbare berufliche Verpflichtungen wie *„eine Patientenbehandlung“* (Z06, Abs. 41) oder *„Stoßzeiten“* (Z19, Abs. 9) im Berufsleben können vorhandene Zeitpräferenzen kurzfristig ebenso verändern wie unerwartete private Anforderungen zum Beispiel aufgrund von Krankheit – *„eine kranke Frau und zwei schreiende Kinder, da war nicht eine Minute für die Hausarbeit“* (Z02, Abs. 9). In solchen Situationen kommt es zu *„flexibel-situativen Priorisierungen“* (Denninger/Kahl/Präbller 2020, S. 60) meist auf Kosten der Lernzeit(-präferenz).

Die Zeitbudgetstudie konnte zeigen, dass Selbstlernphasen am schwierigsten zeitlich zu priorisieren sind. Berufliche Freistellungspraktiken berücksichtigen vor allem die Präsenzzeiten der Weiterbildung. Selbstgesteuertes Lernen findet primär in der privaten Zeit statt, wodurch es temporalen Erwartungen und Anforderungen des sozialen Umfelds ausgesetzt

<sup>5</sup> Die hier und folgend mit „Z+Nummer“ ausgewiesenen und zitierten Interviewpassagen sind Teil des Datensatzes der Individuumsbezogenen Zeitbudgetstudie (vgl. Denninger et al. 2020).



Abb. 1: Zusammenschau der Zeitkonkurrenzen und Zeitpräferenzen



Quelle: Eigene Darstellung

ist und „höherer Organisationskompetenzen in sozialer, zeitlicher und räumlicher Hinsicht“ (Kahl 2019, S. 195) bedarf.

## Strategien zum Umgang mit der Zeitkonkurrenz und zur Eröffnung von Zeitfenstern

Wissenschaftliche Weiterbildung erhält seitens der Hochschulleitung, des wissenschaftlichen Personals als auch seitens der Berufstätigen, die ein dergestaltiges Angebot annehmen wollen, zeitliche Priorität, wenn bestimmte individuelle, thematische, strukturelle und soziale Bedingungen gegeben sind (siehe Abb. 1).

Eine wichtige Voraussetzung für die Zeitinvestition in wissenschaftliche Weiterbildung scheint die Profilierungszuschreibung zu sein. Sie fungiert als Motivation, um Zuständigkeiten umzuverteilen und soziale Unterstützung für die Weiterbildungsaktivität zu erlangen. Zeittheoretisch verweist sie auf den „temporalen Grundbezug der Zeitdimensionalität“ (Schmidt-Lauff 2018, S. 330) mit seinem „Ineinander von Gegenwärtigem und Zukünftigem“ (de Haan 1996, S. 160 zit.n. ebd.).

Aus den hier re-analysierten empirischen Befunden zweier Studien zur wissenschaftlichen

Weiterbildung im Rahmen des Verbundprojekts „WM<sup>3</sup> Weiterbildung Mittelhessen“ (2011-2017) lassen sich folgende Lösungsansätze zum Umgang mit der Zeitkonkurrenz und der Eröffnung von Zeitfenstern ableiten:

1. Die Organisation sollte auf die Profilierungschance mit einer Erprobungs- und Bewährungsphase wissenschaftlicher Weiterbildung reagieren. In diesem Nacheinander der operativen und der strategischen Implementierung zeigt sich die temporale Systemkompetenz, risikobehaftete Weiterbildungszeitinvestitionen mittels einer Verzeitlichungsstrategie – einer „Distanz zum Entscheidungsprozeß: [...] entscheiden können [...], ob und wann welche Entscheidungen getroffen werden“ (Luhmann 2018, S. 382) – organisational gering zu halten.
2. Auf der Entwicklungsebene sind angesichts eines erwarteten Weiterbildungsmehrwerts temporale Synergieeffekte mit vorhandenen Tätigkeitsfeldern bedeutungsvoll. Darüber kann sich die Zeitkonkurrenz mit ihrer inhärenten Zeitkonzeption eines „Nacheinander der Dinge“ (De Asha 2005, S. 350 zit.n. Schmidt-Lauff et al. 2019, S. 159) zugunsten eines Miteinander der Aufgaben verschieben – im Sinne einer Gleichzeitigkeitsstrategie.

3. Beim Lernen wirkt sich die Nutzenerwartung der Teilnahme auf Umfang und Qualität der individuellen Zeitinvestition aus. Damit es nicht „aufgrund bestehender Zeitkonkurrenzen zu permanenten physischen und psychischen Überforderungen“ (Präßler 2017, S. 160) der Lernenden kommt, bedarf es sozial akzeptierter „Eigenzeiten“ (Faulstich 2005, S. 224) und individueller „Konstitutionsleistungen“ (Kade/Seitter 1996, S. 157), um weiterbildungsbegleitend das temporale Nebeneinander der Lebensbereiche mittels Zeitbalancierungsstrategien zu organisieren (vgl. dazu die „Lernzeitstrategien“ in Präßler 2017, S. 155; „Work-Learn-Life-Balance“ in Antoni et al. 2014, S. 109ff.; das „Balancierungslernen“ in Brinkmann 2014, S. 301ff.).

### Ausblick: Profilierungs- und Nutzenerwartung ein zentrales Nadelöhr?

Ob die zukünftige Profilierungs- und Nutzenerwartung ein zentrales Nadelöhr für die Zeitpräferenz wissenschaftlicher Weiterbildungsaktivitäten darstellt, bildet ein Forschungsdesiderat. Bisherige Befunde für Weiterbildungsdozierende und Studierende zeigen, dass intrinsische Motivationen zumindest bedeutsamer für die Beteiligung sind als

extrinsische Anreize (vgl. Wilkesmann 2010, S. 36ff.; Galushko-Jäckel/Hiemann 2020, S. 26; Vorberg et al. 2020, S. 36).

Solange gesellschaftlich keine dezidierten Zeitressourcen für Hochschulorganisation, Angebotsentwicklung und Lernfenster wissenschaftlicher Weiterbildung zur Verfügung stehen, „(bleibt) Zeitdruck [...] eine Verhaltenslast“ (Luhmann 2018, S. 380), die mittels individueller „Zeitkompetenz“ (Schmidt-Lauff 2008, S. 446) und einer „Zeit-Vereinbarkeitskultur“ (Orthey 2010, S. 70ff. zit.n. Franz 2017, S. 170) der Hochschulen zu bewältigen sind. Damit die temporale Umstrukturierung und Integration der Weiterbildungsaktivität unter den gegebenen Rahmenbedingungen gelingen kann, ist die zeitliche Flexibilität aller AkteurInnengruppen – im Sinne von Verzeitlichungsstrategien, Gleichzeitigkeitsstrategien und Zeitbalancierungsstrategien – und ihrer Kontexte zentral.

Angesichts der eingangs dargelegten Ähnlichkeiten der österreichischen und deutschen Situation wissenschaftlicher Weiterbildung können die vorliegenden Befunde auf österreichische Hochschulen übertragen werden. Etwaige Differenzen aufgrund unterschiedlicher (bildungspolitisch-hochschulrechtlicher) Rahmenbedingungen gilt es in weiteren Studien zu bearbeiten.

## Literatur

- Antoni, Conny H./Friedrich, Peter/Haunschild, Axel/Josten, Martina/Meyer, Rita (Hrsg.) (2014): Work-Learn-Life-Balance in der Wissensarbeit. Herausforderungen, Erfolgsfaktoren und Gestaltungshilfen für die betriebliche Praxis. Wiesbaden: Springer VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Barz, Heiner/Tippelt, Rudolf (Hrsg.) (2004): Praxishandbuch Milieumarketing. Weiterbildung und soziale Milieus in Deutschland, Bd. 1. Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Brinkmann, Tanja (2014): Seiltanz zwischen Privat- und Erwerbsleben. Anspruchsdiskrepanzen und Selbstsorgedilemmata Kinderloser im Gesundheitsdienstleistungsbereich. Baden-Baden: Nomos.
- Denninger Anika/Döring, Anja/Kahl, Ramona (2019): Räumliche Lernzeitverausgabung des Selbststudiums in der wissenschaftlichen Weiterbildung. In: Seitter, Wolfgang (Hrsg.): Räume in der wissenschaftlichen Weiterbildung. Wiesbaden: Springer VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 99-125.
- Denninger, Anika/Kahl, Ramona/Präßler, Sarah (2020): Individuumsbezogene Zeitbudgetstudie. Zeitvereinbarkeit und Lernzeitbudget in der wissenschaftlichen Weiterbildung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Faulstich, Peter (2005):** Lernzeiten – Zeit zum Lernen öffnen. In: Wiesner, Giesela/Wolter, Andrä (Hrsg.): Die lernende Gesellschaft. Lernkulturen und Kompetenzentwicklung in der Wissensgesellschaft. Weinheim: Juventa, S. 213-224.
- Feld, Timm C./Franz, Melanie (2016):** Wissenschaftliche Weiterbildung als Gestaltungsfeld universitären Bildungsmanagements. Ergebnisse einer explorativen Fallstudie. In: Zeitschrift für Pädagogik 4, 2016, S. 513-530.
- Franz, Melanie (2017):** Organisationszeit der wissenschaftlichen Weiterbildung. In: Seitter, Wolfgang (Hrsg.): Zeit in der wissenschaftlichen Weiterbildung. Wiesbaden: VS Verlag, S. 159-175.
- Franz, Melanie/Feld, Timm C. (2014):** Steuerungsproblematiken im Prozess der Implementierung wissenschaftlicher Weiterbildung. In: Report – Zeitschrift für Weiterbildungsforschung 4, 2014, S. 28-40.
- Galushko-Jäckel, Ninal/Hiemann, Katharina (2020):** Herausforderung Gewinnung von Lehrenden – Erfahrungen und Lösungsideen aus dem Projekt Diversität. Impuls für lebenslanges Lernen der Hochschule für angewandte Wissenschaften Landshut. In: Wagner, Olga/Vorberg, Ronj/Schmitz, Ernestine/Wilkesmann, Uwe (Hrsg.): Strategien der Motivierung und Rekrutierung von Lehrenden in der wissenschaftlichen Weiterbildung. Handreichung der wissenschaftlichen Begleitung des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“, S. 23-28. Online im Internet: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0111-pedocs-183189> [Stand: 2020-11-13].
- Gornik, Elke (2018):** Wissenschaftliche Weiterbildung – ein unterschätztes Element zur Profilbildung österreichischer Universitäten?! In: Zeitschrift für Hochschulentwicklung Jg. 13/Nr. 3, S. 71-87. Online im Internet: <https://zfhe.at/index.php/zfhe/article/view/1160> [Stand: 2020-11-13].
- Gornik, Elke/Kil, Monika/Mallich-Pötz, Katharina/Steiger, Anna/Stöckler-Penz, Christine/Fischer, Andreas/Viron, Françoise de (2017):** Zusammenarbeit über die Grenzen hinweg. In: Hörr, Beate/Jütte, Wolfgang (Hrsg.): Weiterbildung an Hochschulen. Bielefeld: wbv Publikation, S. 137-168. DOI: 10.3278/6004479w137
- Grotlüschen, Anke (2010):** Erneuerung der Interessetheorie. Die Genese von Interesse an Erwachsenen- und Weiterbildung. Wiesbaden: Springer VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hanft, Anke/Knust, Michaela (Hrsg.) (2007):** Internationale Vergleichsstudie zur Struktur und Organisation der Weiterbildung an Hochschulen. Oldenburg: Carl von Ossietzky-Universität. Online im Internet: <https://edocs.tib.eu/files/e01fb07/540307149.pdf> [Stand: 2020-11-13].
- Kade, Jochen/Seitter, Wolfgang (1996):** Lebenslanges Lernen. Mögliche Bildungswelten. Erwachsenenbildung, Biographie und Alltag. Opladen: Leske + Budrich.
- Kahl, Ramona/Schmitt, Thomas (2014):** Die Institutionalisierung wissenschaftlicher Weiterbildung zwischen organisations- und professionsbezogenen Herausforderungen. In: Weber, Susanne M./Göhlich, Michael/Schröer, Andreas/Schwarz, Jörg (Hrsg.): Organisation und das Neue. Beiträge der Kommission Organisationspädagogik. Wiesbaden: Springer VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 151-161.
- Kahl, Ramona/Lengler, Asja/Präbner, Sarah (2015):** Akzeptanzanalyse. Forschungsbericht zur Akzeptanz innerhochschulischer Zielgruppen. In: Seitter, Wolfgang/Schemmann, Michael/Vossebein, Ulrich (Hrsg.): Zielgruppen in der wissenschaftlichen Weiterbildung. Empirische Studien zu Bedarf, Potential und Akzeptanz. Wiesbaden: Springer VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 291-409.
- Kahl, Ramona (2019):** Lernzeiten und Lernräume etablieren. Gelingensbedingungen zur Teilnahme an wissenschaftlicher Weiterbildung. In: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung 2, 2019, S. 183-199. Online im Internet: <https://doi.org/10.1007/s40955-019-0139-7> [Stand: 2020-11-13].
- Kahl, Ramona (2020 i.E.):** Individueller Lernanspruch als temporaler Einflussfaktor. Konzeptionell-methodische Reflexionen zur Erfassung wissenschaftlicher Weiterbildungslernzeit mittels Leitfadeninterviews. In: Schilling, Elisabeth/O'Neill, Maggie (Hrsg.): Einführung in die interdisziplinäre Zeitforschung – Frontiers in Time Research. Wiesbaden: Springer VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- KMK – Kultusministerkonferenz (2001):** Sachstands- und Problembericht zur „Wahrnehmung wissenschaftlicher Weiterbildung an Hochschulen“ (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 21.09.2001). Online im Internet: [http://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen\\_beschluesse/2001/2001\\_09\\_21-Problembericht-wiss-Weiterbildung-HS.pdf](http://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2001/2001_09_21-Problembericht-wiss-Weiterbildung-HS.pdf) [Stand: 2020-11-13].
- Luhmann, Niklas (2018):** Die Knappheit der Zeit und die Vordringlichkeit des Befristeten. In: Ders.: Schriften zur Organisation 1. Hrsg. von Ernst Lukas und Veronika Tacke. Wiesbaden: Springer VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 355-384. Online im Internet: [https://doi.org/10.1007/978-3-658-22503-2\\_19](https://doi.org/10.1007/978-3-658-22503-2_19) [Stand: 2020-11-13].
- Lüders, Manfred (1995):** Zeit, Subjektivität und Bildung: die Bedeutung des Zeitbegriffs für die Pädagogik. Weinheim: Deutscher Studien-Verlag.
- Orthey, Frank M. (2010):** Zeit und Organisation: Organisationszeiten? In: Geißler, Karlheinz A./Orthey, Frank M./Fuchs, Peter (Hrsg.): Zeit und Qualität – Zeit und Organisation – Zeit und Lernen. Hannover: Expressum, S. 48-76.

- Präßler, Sarah (2017):** Lernzeiten: Zeit für Bildung. In: Hessische Blätter für Volksbildung 2, 2017, S. 152-163.
- Rosa, Hartmut (2000):** Gegenwartsschrumpfung, Raumvernichtung, Selbstauflösung? Vom Leben in der Beschleunigungsgesellschaft. In: Urban, Claus/Engelhardt, Joachim (Hrsg.): Wirklichkeit im Zeitalter ihres Verschwindens. Münster: LIT Verlag, S. 183-199.
- Schmidt-Lauff, Sabine (2008):** Zeit für Bildung im Erwachsenenalter. Interdisziplinäre und empirische Zugänge. Münster [u.a.]: Waxmann.
- Schmidt-Lauff, Sabine (2018):** Zeittheoretische Implikationen in der Erwachsenenbildung. In: Tippelt, Rudolf/von Hippel, Aiga (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 319-338.
- Schmidt-Lauff, Sabine/Schreiber-Barsch, Silke/Nuissl, Ekkehard (2019):** Editorial. Zur Verschränkung von Zeit und Raum in der Theorie und Empirie der Erwachsenenbildung: Raum-Zeit in der Erwachsenenbildung. In: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung 2, 2019, S. 157-163. DOI: 10.1007/s40955-019-0142-z
- Seitter, Wolfgang (2017):** Zeit in der wissenschaftlichen Weiterbildung. Eine Einleitung. In: Seitter, Wolfgang (Hrsg.): Zeit in der wissenschaftlichen Weiterbildung. Wiesbaden: Springer VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 9-18.
- Seitter, Wolfgang/Friese, Marianne/Robinson, Pia (Hrsg.) (2018):** Wissenschaftliche Weiterbildung zwischen Entwicklung und Implementierung. WM<sup>3</sup> Weiterbildung Mittelhessen. Wiesbaden: Springer VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Seitter, Wolfgang/Schemmann, Michael/Vossebein, Ulrich (Hrsg.) (2015):** Zielgruppen in der wissenschaftlichen Weiterbildung. Empirische Studie zu Bedarf, Potential und Akzeptanz. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Vorberg, Ronja/Wilkesmann, Uwe/Wagner, Olga/Schmitz, Ernestine (2020):** Herausforderungen und Lösungsstrategien – Zusammenschau und Ergebnisanalyse. In: Wagner, Olga/Vorberg, Ronj/Schmitz, Ernestine/Wilkesmann, Uwe (Hrsg.): Strategien der Motivierung und Rekrutierung von Lehrenden in der wissenschaftlichen Weiterbildung. Handreichung der wissenschaftlichen Begleitung des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“, S. 23-28. Online im Internet: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0111-pedocs-183189> [Stand: 2020-11-13].
- Wagner, Olga/Vorberg, Ronj/Schmitz, Ernestine/Wilkesmann, Uwe (Hrsg.) (2020):** Strategien der Motivierung und Rekrutierung von Lehrenden in der wissenschaftlichen Weiterbildung. Handreichung der wissenschaftlichen Begleitung des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“. Online im Internet: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0111-pedocs-183189> [Stand: 2020-11-13].
- Wilkesmann, Uwe (2010):** Die vier Dilemmata der wissenschaftlichen Weiterbildung. In: ZSE: Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation 1, 2010, S. 28-42.



Foto: K. K.

**Dr. in Ramona Kahl**

kahl@uni-marburg.de  
<https://www.uni-marburg.de>  
 +49 (0)6421-2822822

Ramona Kahl studierte Erziehungswissenschaft, Psychologie und Soziologie und promovierte 2016 an der Philipps-Universität Marburg. Seit 2011 ist sie wissenschaftliche Projektmitarbeiterin am Institut für Erziehungswissenschaft der Philipps-Universität Marburg – im Verbundprojekt „WM<sup>3</sup> Weiterbildung Mittelhessen“ (2011-2017), am Demokratiezentrum Hessen im Bundesprogramm „Demokratie leben! Aktiv gegen Rechtsextremismus, Gewalt und Menschenfeindlichkeit“ (2015-2018) und seit 2018 als Projektkoordinatorin der Studie „Qualifizierung für eine inklusive, allgemeine Erwachsenenbildung am Beispiel von Blindheit und Sehbeeinträchtigung – iQ\_EB“ (2018-2021), gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind: Wissenschaftliche Weiterbildung, Teilnehmer- und Personalforschung, hermeneutische Medienanalyse und geschlechtssensible Medienrezeptionsforschung.

# Between a Shortage of Time and Profile Expectations

## Academic Continuing Education at Universities

### Abstract

This article deals with the time that working people (who demand education) as well as the universities (which provide it) (must) find for academic continuing education. The „organizational time“ is considered, i.e. the organizational time required by the university to implement continuing education courses, the „development time“ of the courses as a time investment by academic staff and the „learning time“ that is often a challenge for working people to find so they can fit a university continuing education program into their professional and private lives. At the level of organization, development and participation, why do academic staff as well as working participants in university continuing education programs prefer to devote their time to academic continuing education given the number of daily tasks competing for their time? For both sides, flexibility seems to be important to the success of this process. (Ed.)

# Impressum/Offenlegung



## Magazin erwachsenenbildung.at

Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs  
Gefördert aus Mitteln des BMBWF  
erscheint 3 x jährlich online, mit Parallelausgabe im Druck  
Online: <https://erwachsenenbildung.at/magazin>

Herstellung und Verlag der Druck-Version:  
Books on Demand GmbH, Norderstedt

ISSN: 1993-6818 (Online)  
ISSN: 2076-2879 (Druck)  
ISSN-L: 1993-6818  
ISBN: 9783752602586

## Projekttträger



CONEDU – Verein für Bildungsforschung und -medien  
Keplerstraße 105/3/5  
A-8020 Graz  
ZVR-Zahl: 167333476

## Medieninhaber



Bundesministerium für Bildung,  
Wissenschaft und Forschung  
Minoritenplatz 5  
A-1010 Wien



Bundesinstitut für Erwachsenenbildung  
Bürglstein 1-7  
A-5360 St. Wolfgang

## Herausgeberinnen der Ausgabe 41, 2020

Univ.-Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Elke Gruber (Universität Graz)  
Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Christine Zeuner (Helmut Schmidt Universität)

## HerausgeberInnen des Magazin erwachsenenbildung.at

MinR Robert Kramreither (Bundesmin. für Bildung, Wissenschaft u. Forschung)  
Dr.<sup>in</sup> Gerhild Schutti (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung)

## Fachbeirat

Univ.-Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Elke Gruber (Universität Graz)  
Dr. Lorenz Lassnigg (Institut für Höhere Studien)  
Mag. Kurt Schmid (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft)  
Mag.<sup>a</sup> Julia Schindler (Universität Innsbruck)  
Dr. Stefan Vater (Verband Österreichischer Volkshochschulen)  
Mag. Lukas Wieselberg (ORF science. ORF.at und Ö1)

## Redaktion

Simone Müller, M.A. (Verein CONEDU)  
Mag. Wilfried Frei (Verein CONEDU)

## Fachlektorat

Mag.<sup>a</sup> Laura R. Rosinger (Textconsult)

## Übersetzung

Übersetzungsbüro Mag.<sup>a</sup> Andrea Kraus

## Satz

Mag.<sup>a</sup> Sabine Schnepfleitner (Verein CONEDU)

## Design

Karin Klier (tür 3))) DESIGN)

## Website

wukonig.com | Wukonig & Partner OEG

## Medienlinie

„Magazin erwachsenenbildung.at – Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs“ (kurz: Meb) ist ein redaktionelles Medium mit Fachbeiträgen von AutorInnen aus Forschung und Praxis sowie aus Bildungsplanung, Bildungspolitik u. Interessensvertretungen. Es richtet sich an Personen, die in der Erwachsenenbildung und verwandten Feldern tätig sind, sowie an BildungsforscherInnen und Auszubildende. Das Meb fördert die Auseinandersetzung mit Erwachsenenbildung seitens Wissenschaft, Praxis und Bildungspolitik und spiegelt sie wider. Es unterstützt den Wissenstransfer zwischen aktueller Forschung, innovativer Projektlandschaft und variantenreicher Bildungspraxis. Jede Ausgabe widmet sich einem spezifischen Thema, das in einem Call for Papers dargelegt wird. Die von AutorInnen eingesendeten Beiträge werden dem Peer-Review eines Fachbeirats unterzogen. Redaktionelle Beiträge ergänzen die Ausgaben. Alle angenommenen Beiträge werden lektoriert und redaktionell für die Veröffentlichung aufbereitet. Namentlich ausgewiesene Inhalte entsprechen nicht zwingend der Meinung der HerausgeberInnen oder der Redaktion. Die HerausgeberInnen übernehmen keine Verantwortung für die Inhalte verlinkter Seiten und distanzieren sich insbesondere von rassistischen, sexistischen oder sonstwie diskriminierenden Äußerungen oder rechtswidrigen Inhalten solcher Quellen.

Alle Artikel und Ausgaben des Magazin erwachsenenbildung.at sind im PDF-Format unter <https://erwachsenenbildung.at/magazin> kostenlos verfügbar. Das Online-Magazin erscheint parallel auch in Druck (Print-on-Demand) sowie als E-Book.

## Urheberrecht und Lizenzierung

Wenn nicht anders angegeben, erscheint die Online-Version des „Magazin erwachsenenbildung.at“ ab Ausgabe 28, 2016 unter der Creative Commons Lizenz CC BY 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>).



BenutzerInnen dürfen den Inhalt zu den folgenden Bedingungen verbreiten, verteilen, wiederveröffentlichen, bearbeiten, weiterentwickeln, mixen, kompilieren und auch monetarisieren (kommerziell nutzen):

- Namensnennung und Quellenverweis. Sie müssen den Namen des/der AutorIn nennen und die Quell-URL angeben.
- Angabe von Änderungen: Im Falle einer Bearbeitung müssen Sie die vorgenommenen Änderungen angeben.
- Nennung der Lizenzbedingungen inklusive Angabe des Links zur Lizenz. Im Falle einer Verbreitung müssen Sie anderen die Lizenzbedingungen, unter die dieses Werk fällt, mitteilen.

Die gesetzlichen Schranken des Urheberrechts bleiben hiervon unberührt. Nähere Informationen unter [www.creativecommons.at](http://www.creativecommons.at).

Im Falle der Wiederveröffentlichung oder Bereitstellung auf Ihrer Website senden Sie bitte die URL und/oder ein Belegexemplar elektronisch an [magazin@erwachsenenbildung.at](mailto:magazin@erwachsenenbildung.at) oder postalisch an die angegebene Kontaktadresse.

## Kontakt und Hersteller

Magazin erwachsenenbildung.at  
Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs  
p. A. CONEDU – Verein für Bildungsforschung und -medien  
Keplerstraße 105/3/5, A-8020 Graz  
[magazin@erwachsenenbildung.at](mailto:magazin@erwachsenenbildung.at)